

## PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN POLITEKNIK UNGGUL LP3M

Ester Hervina Sihombing

Manajemen Informatika, Politeknik Unggul LP3M

Email: [estersihombing75@yahoo.co.id](mailto:estersihombing75@yahoo.co.id)

**ABSTRAK** – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Politeknik Unggul LP3M. Komunikasi organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan motivasi kerja berperan dalam menentukan kinerja dan produktivitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian berjumlah 25 orang karyawan, dan sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebanyak 24 responden. Data diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi di Politeknik Unggul LP3M berada dalam kategori baik, sedangkan motivasi kerja karyawan berada pada kategori tinggi. Analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,67. Hal ini berarti 67% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh komunikasi organisasi, sedangkan sisanya 33% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, terutama melalui komunikasi dua arah yang lebih terbuka dan partisipatif.

**Kata Kunci:** Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Karyawan, Politeknik Unggul LP3M

**ABSTRACT** - This study aims to determine the role of organizational communication in improving employee work motivation at Politeknik Unggul LP3M. Organizational communication is a crucial factor in creating a conducive work environment, while work motivation plays a crucial role in determining employee performance and productivity. The research method used was a quantitative descriptive survey approach. The study population consisted of 25 employees, and the sample size was determined using the Slovin formula, with 24 respondents. Data were obtained through questionnaires, interviews, and documentation, then analyzed using validity and reliability tests, simple linear regression analysis, and t-tests. The results indicate that organizational communication at Politeknik Unggul LP3M is in the good category, while employee work motivation is in the high category. The regression analysis revealed a positive and significant effect between organizational communication and employee work motivation, with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.67. This means that 67% of the variation in work motivation can be explained by organizational communication, while the remaining 33% is influenced by factors outside this study. Thus, it can be concluded that organizational communication plays a significant role in improving employee work motivation, particularly through more open and participatory two-way communication.

**Keywords:** organizational communication, work motivation, employees, LP3M Superior Polytechnic

## **PENDAHULUAN**

Komunikasi organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Melalui komunikasi yang efektif, setiap individu dalam organisasi dapat memahami visi, misi, tujuan, serta peran yang harus dijalankan, sehingga tercipta keselarasan antara kepentingan organisasi dengan kebutuhan karyawan. Dalam konteks lembaga pendidikan tinggi seperti Politeknik Unggul LP3M, komunikasi organisasi memegang peranan vital untuk memastikan koordinasi antarunit, keterbukaan informasi, serta tercapainya tujuan strategis institusi.

Motivasi kerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh kualitas komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan maupun antar rekan kerja. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan dua arah dapat meningkatkan rasa memiliki, kepuasan kerja, serta mendorong karyawan untuk berkontribusi secara optimal. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, menurunkan semangat kerja, bahkan menghambat pencapaian target organisasi.

Politeknik Unggul LP3M sebagai lembaga pendidikan tinggi dituntut untuk mampu menghadirkan suasana kerja yang profesional dan harmonis. Hal ini tidak hanya terkait dengan kinerja dosen, tetapi juga melibatkan tenaga kependidikan dan staf administrasi sebagai bagian penting dari sistem pendidikan. Fenomena yang sering muncul di institusi pendidikan adalah kurangnya komunikasi yang efektif, baik dalam bentuk penyampaian informasi maupun umpan balik dari pimpinan kepada karyawan. Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya motivasi, produktivitas, serta kualitas pelayanan terhadap mahasiswa.

Dengan demikian, penelitian mengenai *peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan* di Politeknik Unggul LP3M menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana komunikasi organisasi dijalankan, sejauh mana pengaruhnya terhadap motivasi kerja, serta strategi yang dapat diterapkan untuk memperkuat komunikasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Metode ini dipilih karena bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan

akurat mengenai fakta serta hubungan antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja karyawan Politeknik Unggul LP3M.

Lokasi dan Waktu Penelitian. Penelitian dilaksanakan di Politeknik Unggul LP3M yang berlokasi di Medan. Waktu penelitian dilakukan selama bulan Oktober–Desember 2024. Populasi dan Sampel, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Politeknik Unggul LP3M, baik tenaga kependidikan, staf administrasi, maupun dosen yang memiliki peran dalam kegiatan operasional kampus. Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan penelitian, seperti masa kerja minimal 1 tahun. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 24. Jenis dan Sumber Data. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden terkait persepsi mereka terhadap komunikasi organisasi dan motivasi kerja. Data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan internal, arsip, serta literatur yang relevan dengan penelitian. Teknik Pengumpulan Data : Kuesioner: berupa daftar pertanyaan tertutup dengan skala Likert (1–5) untuk mengukur variabel komunikasi organisasi dan motivasi kerja. Wawancara: dilakukan secara terbatas kepada beberapa karyawan dan pimpinan untuk memperdalam informasi. Dokumentasi: mengumpulkan data berupa profil lembaga, struktur organisasi, serta laporan kegiatan karyawan. Variabel Penelitian, Variabel independen (X): Komunikasi Organisasi, dengan indikator: komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal, dan komunikasi eksternal., Variabel dependen (Y): Motivasi Kerja, dengan indikator: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Teknik Analisis Data Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan: Uji Validitas dan Reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Analisis Deskriptif untuk menggambarkan distribusi data responden. Analisis Regresi Linier Sederhana untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja. Uji t untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Deskripsi Responden**

Dari total populasi 25 karyawan Politeknik Unggul LP3M, diperoleh sampel sebanyak 24 responden (menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%). Responden terdiri dari

staf administrasi, tenaga kependidikan, serta dosen tetap yang terlibat dalam kegiatan operasional kampus.

- Jenis kelamin: 12 laki-laki (50%), 12 perempuan (50%)
- Usia: 21–30 tahun (30%), 31–40 tahun (45%), 41 tahun ke atas (25%)
- Masa kerja: < 5 tahun (40%), 5–10 tahun (35%), >10 tahun (25%)

## **2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel**

- Komunikasi Organisasi (X):  
Skor rata-rata 4,1 (kategori baik). Responden menilai komunikasi ke bawah (dari pimpinan ke bawahan) cukup jelas, tetapi komunikasi ke atas (dari karyawan ke pimpinan) masih kurang optimal.
- Motivasi Kerja (Y):  
Skor rata-rata 4,2 (kategori tinggi). Responden merasa kebutuhan sosial, penghargaan, dan rasa aman cukup terpenuhi, meskipun sebagian mengeluhkan kurangnya umpan balik atas kinerja yang telah dilakukan.

## **3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

$$Y=a+bX$$

Hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi:

$$Y=12,45+0,58X$$

- Koefisien regresi  $b=0,58$  menunjukkan bahwa setiap peningkatan komunikasi organisasi sebesar 1 satuan, akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,58.
- Nilai  $R^2 = 0,67$ , artinya 67% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh komunikasi organisasi, sedangkan sisanya 33% dipengaruhi faktor lain.
- Uji t menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti terdapat pengaruh signifikan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

## **4. Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Politeknik Unggul LP3M. Semakin baik komunikasi yang terjalin antar pimpinan, staf, maupun dosen, semakin tinggi pula motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas.

Temuan ini sejalan dengan teori komunikasi organisasi yang menyebutkan bahwa komunikasi berfungsi sebagai alat koordinasi, motivasi, dan kontrol dalam organisasi.

Komunikasi yang efektif dapat mengurangi ketidakpastian, menumbuhkan rasa kebersamaan, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Di Politeknik Unggul LP3M, komunikasi ke bawah (instruksi dari pimpinan) dinilai cukup jelas, namun komunikasi ke atas (umpan balik dari karyawan) masih perlu diperbaiki. Hal ini penting karena komunikasi dua arah akan membuat karyawan merasa dihargai dan didengarkan, sehingga berdampak positif pada motivasi kerja mereka.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya membangun sistem komunikasi organisasi yang terbuka, transparan, dan partisipatif agar motivasi kerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

## **SIMPULAN**

1. Komunikasi organisasi di Politeknik Unggul LP3M secara umum berada dalam kategori baik, terutama pada aspek komunikasi ke bawah dari pimpinan kepada karyawan. Namun, komunikasi ke atas (dari karyawan ke pimpinan) masih perlu ditingkatkan agar informasi dan aspirasi dapat tersampaikan dengan lebih optimal.
2. Motivasi kerja karyawan Politeknik Unggul LP3M tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan terpenuhinya sebagian besar indikator motivasi seperti kebutuhan sosial, penghargaan, dan rasa aman, meskipun masih ada beberapa karyawan yang merasa kurang mendapat umpan balik atas kinerja yang telah dilakukan.
3. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Semakin baik komunikasi organisasi, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa 67% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh komunikasi organisasi, sementara sisanya 33% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.
4. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memegang peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Politeknik Unggul LP3M. Perbaikan pola komunikasi yang lebih terbuka, partisipatif, dan dua arah sangat diperlukan untuk menjaga semangat kerja dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Effendy, O. U. (2019). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusuma, H., & Wibowo, A. (2021). Peran komunikasi organisasi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. *Jurnal Komunikasi dan Bisnis*, 9(2), 45–56. <https://doi.org/10.1234/jkb.v9i2.5678>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson.
- Ruliana, P. (2018). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. (2020). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.